

Homeoffice

Am 16. Januar 2023 wurde dem Präsidenten der Republik Polen eine Gesetzesnovelle zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches zur Unterzeichnung vorgelegt, mit dem die Arbeit im Homeoffice in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wird. Die Regelungen über die Arbeit im Homeoffice sollen ab dem 1. März 2023 gelten.

Homeoffice

Nach der gesetzlichen Definition **ist die Arbeit im Homeoffice, die ganz oder teilweise an dem vom Arbeitnehmer angegebenen und mit dem Arbeitgeber jeweils vereinbarten Ort, auch von der Wohnadresse des Arbeitnehmers aus, geleistet wird, insbesondere über direkte Fernkommunikationsmittel.**

Die Parteien vereinbaren die Arbeit im Homeoffice entweder bei Abschluss des Anstellungsvertrags oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses.

(Art. 6718 Arbeitsgesetzbuch)

Grundsätze für das Homeoffice

Mit dem Gesetz wird die Verpflichtung eingeführt, die Grundsätze für die Arbeit im Homeoffice festzulegen, und zwar in:

- einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der betriebliche(n) Gewerkschaftsorganisation(en),
- einer vom Arbeitgeber festgelegten Ordnung - wenn keine Vereinbarung mit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation erzielt wird und in Fällen, in denen keine solche Organisation beim Arbeitgeber tätig ist (in diesem Fall würde die Ordnung nach Absprache mit den Arbeitnehmervertretern festgelegt).

Wenn beim Arbeitgeber weder eine Vereinbarung noch eine Ordnung über das Homeoffice gilt, kann sie **auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers angewendet** werden.

In der Vereinbarung bzw. der Ordnung sind insbesondere zu bestimmen:

- eine Gruppe bzw. Gruppen von Arbeitnehmern, auf die das Homeoffice Anwendung finden kann;
- Regelungen zur Kostenübernahme durch den Arbeitgeber;
- Regelungen zur Bestimmung eines monetären Ausgleichs bzw. eines Pauschalbetrags;
- die Regeln für die Kommunikation zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der im Homeoffice arbeitet, einschließlich des Nachweises der Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz im Homeoffice;
- Regeln für die Kontrolle der Tätigkeit des Arbeitnehmers, der im Homeoffice arbeitet;
- Regeln für die Kontrolle im Bereich Arbeitsschutz;
- Grundsätze für die Überwachung der Einhaltung der Anforderungen an die Informationssicherheit und den Datenschutz, einschließlich Verfahren zum Schutz personenbezogener Daten;
- Regeln für die Installation, die Bestandsaufnahme, die Wartung, die Aktualisierung der Software und die Instandhaltung der dem Arbeitnehmer überlassenen Arbeitsmittel, einschließlich der technischen Ausrüstung.

(Art. 6720 Arbeitsgesetzbuch)

Verweigerung der Arbeit im Homeoffice

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber einem Antrag auf Homeoffice stattgeben bei:

- einer schwangeren Arbeitnehmerin,
- einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin, der/die ein Kind bis zu 4. Lebensjahr erzieht,
- einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin, der/die ein anderes Familienmitglied oder eine andere Person im gemeinsamen Haushalt betreut, die einen Feststellungsbescheid über den Grad der Behinderung oder einen Feststellungsbescheid über den schweren Grad der Behinderung besitzen,
- einer Arbeitnehmerin - dem Elternteil eines Kindes mit einem Nachweis über eine Komplikationen in der Schwangerschaft und bei den geburtshilflichen Misserfolgen,
- einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin - dem Elternteil des Kindes mit einem Feststellungsbescheid über die Behinderung oder einem Feststellungsbescheid über den mäßigen oder schweren Grad der Behinderung, das in den Vorschriften über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten (auch nach Vollendung des 18. Lebensjahres) bestimmt ist,
- einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin - dem Elternteil des Kindes mit einem Gutachten über den Bedarf an frühkindlicher Förderung, einem Bescheid über den Bedarf an sonderpädagogischer Förderung oder einem Gutachten über den Bedarf an Förderunterricht (auch nachdem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat).

Ein solcher Antrag kann nur dann abgelehnt werden, wenn es aufgrund der Arbeitsorganisation oder der Art der vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin ausgeübten Tätigkeit nicht möglich ist, die Arbeit aus der Ferne zu verrichten.

Die Ablehnung muss zudem innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Beantragung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in Papierform oder elektronisch begründet werden. (Art. 6719 Arbeitsgesetzbuch)

Homeoffice auf Wunsch

Jeder Arbeitnehmer erhält das Recht auf 24 Tage Homeoffice pro Kalenderjahr. (Art. 6733 Arbeitsgesetzbuch)

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer im Homeoffice. Ausgleich. Pauschalbetrag.

Die Änderungen des Arbeitsgesetzbuches erlegen dem Arbeitgeber eine Reihe von Verpflichtungen gegenüber einem Arbeitnehmer auf, der eine Arbeit im Homeoffice leistet. Der Arbeitgeber wird verpflichtet sein:

- dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im Homeoffice Arbeitsmittel und -werkzeuge bereitzustellen;
- die Installation, Wartung und Instandhaltung der Arbeitsmittel, einschließlich der technischen Ausrüstung, die für die Verrichtung der Arbeit im Homeoffice erforderlich sind, bereitzustellen oder die notwendigen Kosten dafür zu übernehmen;
- die Kosten für Strom und Telekommunikationsdienste zu übernehmen;
- andere Kosten zu übernehmen, die mit der Leistung der Arbeit im Homeoffice direkt verbunden sind;
- dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin die für die Arbeit im Homeoffice erforderliche Schulung und technische Unterstützung zu gewährleisten;
- einen monetären Ausgleich für die Nutzung z. B. des privaten Laptops des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und anderer nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Materialien festzulegen.

Bei der Festlegung der Höhe des Ausgleichs oder des Pauschalbetrags muss der Arbeitgeber Folgendes berücksichtigen: die Normen für den Verbrauch von Material und Arbeitsgeräten, einschließlich technischer Ausrüstung, die Normen für den Stromverbrauch, die Kosten für Telekommunikationsdienste. Es ist zu beachten, dass **der Ausgleich für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin keine Einkünfte darstellt.**

(Art. 6724 – 6725 Arbeitsgesetzbuch)

Anwendung

Die Bestimmungen über das Homeoffice werden auch auf Arbeitsverhältnisse angewendet, die auf einer anderen Grundlage als einem Anstellungsvertrag beruhen.

(Art. 6734 Arbeitsgesetzbuch)



Am 12. Januar 2023 wurde ein Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches und einiger anderer Gesetze zur Umsetzung der EU-Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (genauer gesagt, der Richtlinie 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union vom 20. Juni 2019) zur ersten Lesung an den Sejm überwiesen.

Die wichtigsten Änderungen betreffen sechs Bereiche des Arbeitsgesetzbuches; **für die Arbeitnehmer/-innen bedeutet dies eine größere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsweise sowie eine Anpassung der Vergütungen während der Elternzeit.**

1. Arbeitnehmerschutz

Das Gesetz setzt den Schutz der Arbeitnehmer/-innen vor nachteiliger Behandlung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Folgen, die sich aus der Inanspruchnahme der Rechte durch die Arbeitnehmer/-innen ergeben, voraus.

(Art. 1 Ziff. 2 Gesetzesentwurf)

Es soll untersagt werden, die Vorbereitungen von Kündigungen von Arbeitnehmer/-innen während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs, des Vaterschaftsurlaubs, der Elternzeit und aufgrund eines Antrags auf flexible Arbeitsgestaltung zu treffen, bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

(Art. 1 Ziff. 21 Gesetzesentwurf)

2. Pflegefreistellung – eine neue Art von Urlaub

Die Arbeitnehmer/-innen werden auf eine Pflegefreistellung in Höhe von 5 Tagen im Kalenderjahr Anspruch haben. Sie können es für die persönliche Pflege oder Unterstützung eines Angehörigen (z. B. Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner) oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person verwenden, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen erhebliche Pflege oder Unterstützung benötigt. Die Freistellung erfolgt an Tagen, die nach dem Arbeitszeitplan des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Arbeitstage sind.

(Art. 1 Ziff. 20 Gesetzesentwurf)

3. Elternzeit

Der Entwurf sieht eine Verlängerung der Elternzeit um 9 Wochen vor, d. h. von 32 auf 41 Wochen bei Einzelgeburt und von 34 auf 43 Wochen bei Mehrlingsgeburt. Diese zusätzlichen 9 Wochen Elternzeit sind jedoch nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.

(Art. 1 Ziff. 25 Gesetzesentwurf)

Auch die Höhe des Mutterschaftsgeldes für die Elternzeit wird sich wie folgt ändern:

- Das Mutterschaftsgeld wird für die gesamte Dauer der Elternzeit 70 % der Bemessungsgrundlage des Mutterschaftsgeldes betragen,
 - Beantragt die Arbeitnehmerin spätestens 21 Tage nach der Entbindung Elternzeit, beträgt die Höhe des Mutterschaftsgeldes für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs und Elternzeit 81,5 % der Bemessungsgrundlage,
 - Für die Zeit des nicht übertragbaren, 9-wöchigen Teiles des Mutterschaftsurlaubs hat die Arbeitnehmerin jeweils Anspruch auf das Mutterschaftsgeld von 70% der Bemessungsgrundlage des Mutterschaftsgeldes.
- (Art. 11 Ziff. 4 Gesetzesentwurf)*

4. Freistellung von der Arbeit

Ins Arbeitsgesetzbuch wird auch die Freistellung von der Arbeit wegen höherer Gewalt eingeführt. Die Arbeitnehmer/-innen werden aufgrund von höherer Gewalt, in dringenden Familienangelegenheiten, die auf eine Krankheit oder einen Unfall zurückzuführen sind, wenn die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin erforderlich ist, Anspruch auf die Freistellung von der Arbeit von 2 Tagen bzw. 16 Stunden pro Kalenderjahr haben. Für die Zeit der Freistellung behält der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin Anspruch auf 50% der Vergütung.

(Art. 1 Ziff. 19 Gesetzesentwurf)

5. Vaterschaftsurlaub

Eine weitere Änderung ist die Verkürzung des Vaterschaftsurlaubs auf 12 Monate nach dem Geburtstag des Kindes. Zur Zeit kann der Arbeitnehmer diesen Urlaub innerhalb von 24 Monaten nach der Geburt des Kindes in Anspruch nehmen.

(Art. 1 Ziff. 31 Gesetzesentwurf)

6. Beschäftigungsbedingungen nach der Rückkehr

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs, eines Urlaubs entsprechend den Bedingungen des Mutterschaftsurlaubs, der Elternzeit, des Vaterschaftsurlaubs oder des Erziehungsurlaubs die Möglichkeit zu geben, an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz oder, falls dies nicht möglich ist, an einem gleichwertigen Arbeitsplatz wie vor Beginn des Urlaubs zu Bedingungen zu arbeiten, die nicht ungünstiger sind als die, die gelten würden, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den Urlaub nicht genommen hätte.

(Art. 1 Ziff. 36 Gesetzesentwurf)

7. Flexible Arbeitsgestaltung

Ein Arbeitnehmer /eine Arbeitnehmerin, der/die ein Kind bis zum Alter von acht Jahren erzieht, kann spätestens 21 Tage vor Beginn der Inanspruchnahme flexibler Arbeitsgestaltung in Papierform oder auf elektronischem Wege einen Antrag auf Anwendung flexibler Arbeitsgestaltung stellen.

Der Gesetzgeber will dies erreichen, indem er den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, flexible Arbeitsgestaltung zu beantragen, in deren Rahmen folgende Systeme zur Anwendung kommen:

- Geteilte Arbeitszeit
- Verkürzte Arbeitswoche
- Wochenendarbeit
- Gleitende Arbeitszeit
- Individuelle Arbeitszeiteinteilung
- Reduzierung der Arbeitszeit.

(Art. 1 Ziff. 40 Gesetzesentwurf)

KONTAKT

Bei Fragen zu den Änderungen des Arbeitsgesetzbuches stehen Ihnen unsere Experten gerne zur Verfügung.



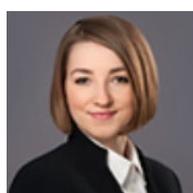
Grzegorz Gajda, LL.M.

Partner | Rechtsbeistand
grzegorz.gajda@bakertilly.pl



Kamil Łamiński, LL.M.

Counsel | Rechtsbeistand
kamil.laminski@bakertilly.pl



Klaudia Ochotna

Junior Associate
klaudia.ochotna@bakertilly.pl



ÜBER UNS

Baker Tilly Legal Poland ist eine Anwaltskanzlei, die auf die Betreuung von Unternehmen in allen Schlüsselbereichen ihres Geschäfts konzentriert ist. Unser Team besteht aus Anwälten mit langjähriger internationaler Transaktions- und Beratungserfahrung.

Als Mitglied der **TPA Beratungsgruppe** und ein **unabhängiges Mitglied des globalen Netzwerkes Baker Tilly International**, das umfassende Beratungsleistungen anbietet, verbindet die Kanzlei die Vorteile einer integrierten Betreuung nach dem One-Stop-Shop-Ansatz mit der Expertise einer traditionellen Rechtskanzlei sowie der Reichweite einer internationalen Beratungsgruppe.

TPA ist eine führende internationale Beratungsgruppe, die umfassende Unternehmensberatungsleistungen in 12 Ländern im Mittel- und Süd-Ost-Europa anbietet.

In Polen gehört TPA zu den größten Beratungsunternehmen. Wir bieten internationalen Konzernen und polnischen Großunternehmen effektive Geschäftslösungen auf dem Gebiet der Steuerberatung, des Outsourcings der Buchhaltung und Lohnbuchhaltung, der Beratung für den Immobiliensektor und der Personalberatung sowie der Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung unter der Marke **Baker Tilly TPA**.

TPA Poland, Baker Tilly TPA und Baker Tilly Legal Poland sind alleinige Vertreter von **Baker Tilly International** in Polen – eines der größten globalen Netzwerke unabhängiger Beratungsunternehmen.

www.bakertilly.pl

Baker Tilly TPA, TPA Poland und Baker Tilly Legal Poland sind Handelsbezeichnungen entsprechend der TPA Sp. z o.o. Sp.k. Und Baker Tilly Woroszyńska Gajda Legal Sp.k. Beide Unternehmen sind Mitglieder des globalen Netzwerkes von Baker Tilly International Ltd, in dessen Rahmen jedes Mitgliedsunternehmen seine eigene und unabhängige Rechtspersönlichkeit besitzt.

UNSERE BÜROS

Baker Tilly Legal Poland

ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polen
Tel: +48 22 647 99 00
E-Mail: legal@bakertilly.pl



Katarzyna Woroszyńska

Leiterin des Büros in Warszawa

Managing Partner | Rechtsanwältin/Adwokat
katarzyna.woroszyńska@bakertilly.pl

Büro in Poznań:

ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polen
Tel: +48 61 630 05 00



Grzegorz Gajda

Leiter des Büros in Poznań

Partner | Rechtsbeistand
grzegorz.gajda@bakertilly.pl

Dieses Dokument wurde nur zu Informationszwecken erstellt und hat einen allgemeinen Charakter. Es sei empfohlen, vor Ergreifung der Maßnahmen auf Grundlage der präsentierten Informationen jeweils eine verbindliche Stellungnahme der Experten von Baker Tilly Legal Poland und/oder TPA Poland und/oder Baker Tilly TPA einzuholen.